

性別與工作

社會建構的觀點

嚴祥鸞 著

中華女子學院



0418080

圖書館

巨流圖書公司印行

w10.1
55

性別與工作 社會建構的觀點

嚴祥鸞 著

中華女子
學院圖書
館藏書章

中華女子學院



0418080

BC9113

性別與工作：社會建構的觀點

國家圖書館出版品預行編目資料

性別與工作：社會建構的觀點 / 嚴祥鸞著. --

初版. -- 臺北市：巨流，2009.12

面；公分

ISBN 978-957-732-346-0 (平裝)

1. 勞動市場 2. 性別研究 3. 勞動政策

556

98022239

版次：2009年12月初版

作 者 嚴祥鸞

執行編輯 陳嘉珮

出 版 者 巨流圖書股份有限公司

地 址 台北市文山區116秀明路二段112巷1弄18號4樓

電 話 Tel：(02)8661-9962

傳 真 Fax：(02)2234-3665

法律顧問 林廷隆 律師

Tel：(02)2965-8212

巨流圖書股份有限公司 版權所有・翻印必究

Copyright © 2009 by Chu Liu Book Company

本書若有缺頁、破損或裝訂錯誤請寄回更換

版權聲明

本書內容僅授權合法持有者所使用，非經本書作者或藍海文化事業股份有限公司正式授權，合法持有者除備用存檔及自行使用外，其他一切權利均予以保留。

商標聲明

本書所提及之商標及產品名稱均屬於其合法註冊公司所有，本書引用純屬介紹之用，並無任何侵權之意。

有限擔保責任聲明

本書製作力求盡善盡美，惟不擔保本書及其所附光碟無任何瑕疵，亦不擔保任何人或單位因使用本書衍生之利益損失。



序言

性別與工作：社會建構的觀點

「性別與工作：社會建構的觀點」是一本以實例，藉由深度訪談和實地參與觀察，探討台灣勞動市場之性別、族群、工作和政策交錯關係，企圖從不同產業和職業，描繪臺灣完整勞動市場之性別、族群、和工作問題的書。嚴祥鸞教授長期致力於勞動市場的性別、族群以及階級的研究、教學以及實際倡導行動，這本書結合她的理論論述和實務案例，是目前台灣少有性別與工作的書籍，適合不同程度者閱讀。

這本書的特點係以社會建構觀點，論述不管社會文化或制度的性別化，不但形塑家務性別化分工，而且形塑工作職場的性別化。特別是，這本書的性別意涵，除了男性、女性、以及性傾向外，還包括族群和階級。不論原住民女性，還是外籍幫傭，她們大都遭遇多重的歧視。不僅如此，科技也沒有例外，科技不是性別中立，科技是性別化，科技職場也是性別化和階層化。既使性別工作平等法已通過實施七年，不僅性別平等沒有落實，如同工同酬，就業政策也沒有性別觀點。最後，作者強調，性別與工作不應被視為社會福利議題，應該從性別概念的總體經濟政策出發，才能落實「性別工作權益保障」。

總而言之，這書提供我們對工作權益有更深刻的認識，是一本少有的好書，在此特別推薦「性別與工作」這本書。

張珣

序言

性別與工作：社會建構的觀點

「性別與工作：社會建構的觀點」—這本書代表我個人從博士階段、開始教書、以及回台第一個十年的研究成果，大部分是國科會專題研究。這本書彙整勞動研究過程，陸續完成的研討會和期刊論文系列，此書是一本以實例，藉由深度訪談和實地參與觀察，探討台灣勞動市場之性別、族群、工作和政策交錯關係，企圖從不同產業和職業，描繪臺灣完整勞動市場之性別、族群、和工作問題的書。

兩性係因性別之分類透過社會化，經由日常生活各種禮儀、習俗互動，和社會各種組織之制度規範，乃至於法令、政策的建構，區隔性別在社會的分工，包括私領域的家務無給工作和有給之經濟性工作，進而形塑社會性別分工的模式。本書之目的係從社會建構觀點，探討性別與工作之關係，主要包括四個部分：（一）社會建構的性別化分工；（二）性別、族群以及階級化的勞動市場；（三）性別意識缺乏的勞動政策；以及（四）性別概念的總體經濟政策。

第一部份：社會建構的性別化分工，包括第一章性別工作平等制度的實質基礎：解構社會文化和制度的性別隔離現象；第二章台灣勞動市場性別化分工的解析 1951-2006（NSC84-2412-H-194-004）；第三章鑲嵌在招募廣告的性別歧視；以及第四章她們真正的平等工作權—同工同酬到同值同酬的意義。第一部份，分別從社會文化和制度的性別隔離現象探討，社會文化如何透過文化性別分類與性別標籤，造成性別工作隔離。同時，社會制度如何建構和型塑家庭制度和工作場所制度。第二、三章，兩章則反映台灣勞動市場的實際面貌，既使2002年「性別工作平等法」通過實施，性別問題是否改變？值得斟酌。第四章她們真正的平等工作權—同工同酬到同值同酬的



意義，「同工不同酬」是性別薪資不平等最明顯的直接事例。這篇論文最早於1997年2月22日，在高雄縣婦幼青少年館「第二屆全國婦女國是會議」的「婦女與工作權研討會」場次發表。事隔近13年，最近正在回顧消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第11條平等就業權，特別檢驗「台灣同工不同酬」的執行狀況發現，非但情況改變不多，而且相關主管單位並未落實法令的執行。台灣女性距離同工同酬的平等，仍有很長的路要走！

第二部份：性別、族群以及階級化的勞動市場，包括第五章性別關係建構的科技職場（NSC-84-2412-H-194 -004）；第六章社會結構建構的工作性別不平等：加拿大和台灣比較；第七章不同等於不平等？不同對待等於歧視？原住民女性在工作職場的困境：族群、性別與階級交錯關係的觀點；以及第八章性別、族群和階級交錯關係：台灣外傭政策。（NSC-88-2412-H-194 -00）誠如交錯分析方法（intersectionality）強調，釐清多元歧視，幫助我們了解不同的人在使用資源和機會，以及行使權利時，受到多重的歧視的研究方法，非常適合分析、倡導和政策發展的工具，特別是性別主流化政策。性別歧視不限定於男性和女性，不同階層的女性，遭遇的經驗也不同。第二部份，即在論述不同階層，不同族群的性別不平等的就業狀況。

第三部份：性別意識缺乏的勞動政策，包括第九章「兩性工作平等法」立法的過程和意義；第十章 失調的政府就業輔導與職業訓練政策；第十一章我想找工作，卻找不到工作—弱勢婦女職業訓練政策的現實困境；以及一實例：「姐妹牽手來創業」套書讀後，談政府婦女創業政策。第四部份：全球化婦女與經濟的新挑戰，包括第十二章性別概念的總體經濟政策和「姐妹牽手來創業」套書讀後，談政府婦女創業政策的實例。第三部分討論台灣的勞動政策，即以不同的就業措施或方案（非就業政策），回應第一部份。第四部份：全球化婦女與經濟的新挑戰，包括第十二章性別概念的總體經濟政策和「姐妹牽手來創業」套書讀後，談政府婦女創業政策的實例。第四部分旨在呼籲，性別和就業的議題，不應再強調「婦女免於饑餓的社會福利」，



應該轉化成「婦女經濟充權的經濟議題」。

比較特別的一點，本書的議題鮮少被討論，遑論解決。諸如，性別職業區隔、同工同酬、性別概念的就業政策、以及性別概念的總體經濟政策，幾乎很少被討論，當然不會解決。因此，出版的確有其重要意義。換言之，「寫書」不只是對自己交待？！我個人在這段生命的過程，歷經人生幾個重要階段，包含結婚，生女、升等、離開學界、到政府部門擔任政務官、再重回學界，一連串的偶然和經驗，不但豐富了我的生命經驗，也擴大我的研究視野。相較於一般女性，身為專業階級的我，擁有較多的社會和經濟資本。然而，在父權體制，我不但經驗「工作和家庭」兼顧的困境，而且，也經驗父權體制在工作場所的制度性別歧視（institutional gender discrimination），成為台灣第一位沒有被借調成功的學者，某種程度說明工作場所的性別歧視是無所不在。因此，這本書不只是「對自己交待」，而且是「對世代負責」。

當然，一本書的完成，過程中需要許多人的支持，才得以完成。首先，我要謝謝台灣大學公共衛生學院衛生政策與管理研究所，國立臺灣大學人口與性別研究中心婦女研究室研究員，及行政院婦女權益促進委員會委員的張珣教授，謝謝她在性別研究長期持續的努力，讓性別研究能夠成長，也謝謝她在我最困頓時的支持和鼓勵，讓我有力量繼續堅持專業。另外，我要特別感謝家母—蔡鳳嬌女士，她替代我和外子，陪伴小女坤穎出國念書，讓我在專業全力衝刺，才能有所成。我的外子—宋興洲教授，不僅是我生活的夥伴，也是我專業的夥伴，相互的包容，我才能堅持女性主義的理念和實踐，完成這本書。小女坤穎的自律和獨立自主，也是這本書完成的力量。同時，這本書的完成係對坤穎的世代負責！

嚴祥鸞 台北

10/2009

本書目錄

第一部份 社會建構的性別化分工

第一章 兩性工作平等制度的實質基礎：

解構社會文化和制度的性別隔離現象	1
一、前言	2
二、社會文化	5
三、社會制度	10
四、結語	17
《參考文獻》	19

第二章 台灣勞動市場性別化分工的解析：1951-2006

一、勞動參與率增加，改變性別化分工？	26
二、性別化分工的理論基礎	29
三、台灣勞動市場的行業分佈和行業的性別化	32
四、台灣勞動市場的職業分佈和職業性別化	36
五、性別化分工的勞動市場	43
《參考文獻》	46

第三章 鑲嵌在招募廣告的性別歧視

一、前言	56
二、工作市場的性別塑造（Gender Construction in the Workplace）	58
三、台灣地區報紙招募廣告內容的性別歧視	61
四、結論	66
《參考文獻》	67

第四章 她們的平等工作權——同工同酬到同值同酬的意義

一、前言	74
二、台灣兩性勞動市場的實況： 性別化分工的不同工（同值？）和同工不同酬	75



三、同工同酬到同值同酬概念的實質意義.....	78
四、結論	88
《參考文獻》	89

第二部份 性別、族群以及階級化的勞動市場

第五章 性別關係建構的科技職場：新竹科學園區	95
一、前言	96
二、科技是一種性別化的社會關係	97
三、性別化的科技職場：她可以做任何工作，但不是工程師.....	99
四、科技的技術／非技術對應社會的男／女關係	101
五、性別角色認同（identity）：	
賦予（the given）和選擇（the chosen）	106
六、科技發展：性別化、階級化和外勞化.....	108
七、結論	110
《參考文獻》	112
第六章 社會結構建構的工作性別不平等：	
加拿大和台灣比較	165
一、前言	116
二、社會結構建構的兩性就業型態.....	118
三、性別和階級的社會結構與性別薪資差距	127
四、結論	134
《參考文獻》	136
第七章 不同等於不平等？不同對待等於歧視？	
原住民男女在工作職場的困境：族群、性別與	
階級交錯關係的觀點.....	147
一、前言	148
二、原住民優惠政策反映社會族群階級化結構	150
三、原住民的就業現況：台北市的原住民.....	151



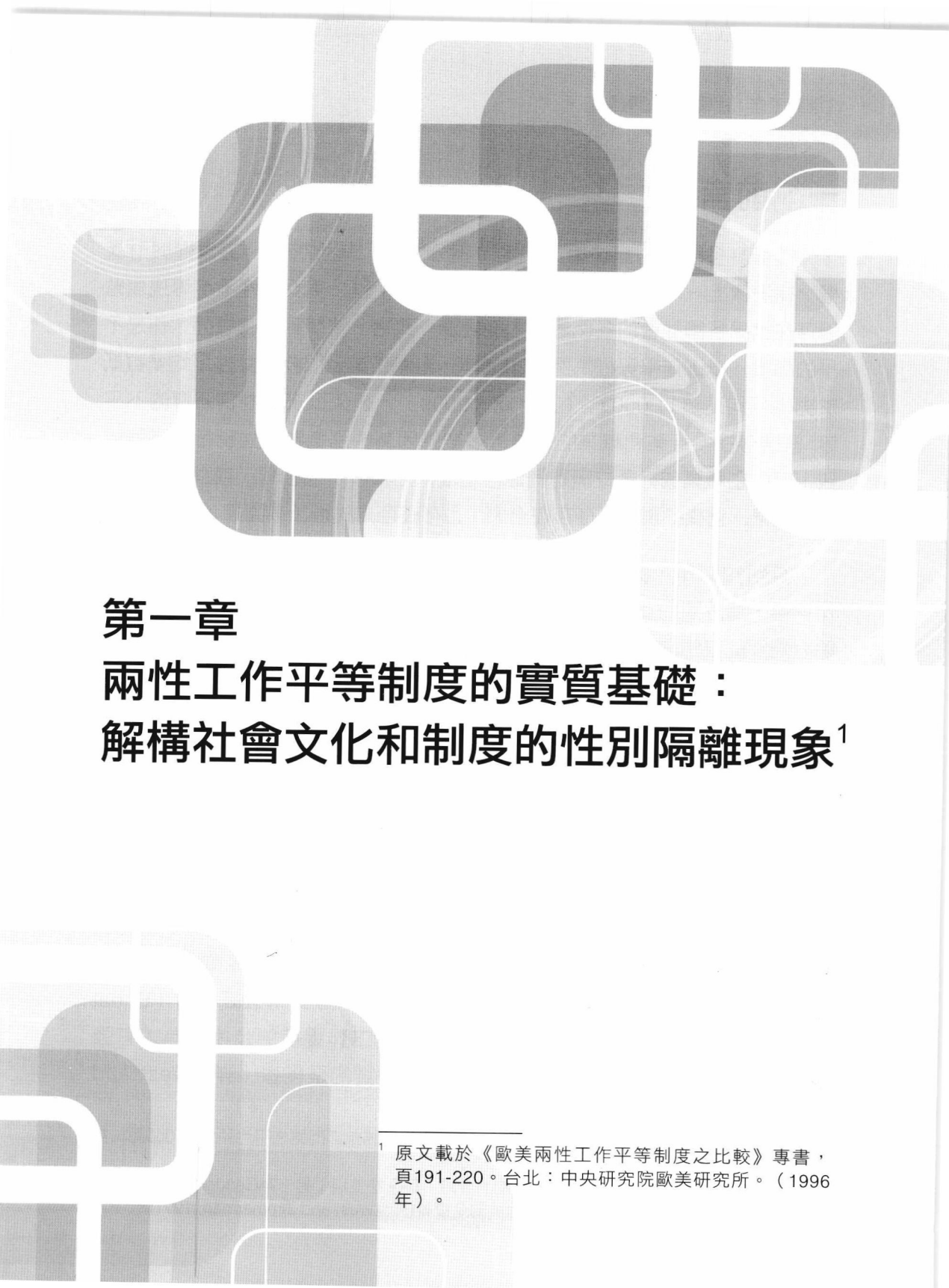
四、族群、性別和階級交錯關係是一種生活方式	153
五、原住民女性面對的隱藏性社會結構障礙	155
六、貧窮文化vs.社會建構	156
七、結論	158
《參考文獻》	159
第八章 性別、族群和階級交錯關係：台灣外傭政策	163
一、前言	164
二、性別、族群和階級不平等的外傭政策	166
三、不適用勞動基準法：違反基本人權	168
四、非法？合法？都被剝削：赤裸裸的性別、族群及階級歧視	171
五、結論	180
《參考文獻》	181

第三部份 性別意識缺乏的勞動政策

第九章 「兩性工作平等法」立法的過程和意義	185
一、前言	186
二、新知版的原始內容	186
三、刪減妥協的兩性工作平等法	187
四、沒有性別意識的社會機構	188
五、保守的司法系統 互相抵制的法令	191
六、結論	192
後記	192
《參考文獻》	194
附錄一：比較立法院版和新知版的「兩性工作平等法」	194
附錄二：兩性就業機會平等之相關法案	196
第十章 論政府就業輔導與職業訓練政策的失調問題	199
一、前言	200
二、就業輔導體系和職業訓練	201



三、就業輔導和職業訓練政策的失調現象.....	203
四、解決就業輔導和職業訓練政策失調現象的實例.....	207
《參考文獻》	209
第十一章 我想工作，卻找不到工作——	
弱勢婦女職業訓練政策的現實困境	211
一、前言	212
二、現有婦女就業政策的檢視	212
三、台北市的婦女就業政策	215
四、弱勢婦女與職業訓練輔導就業的困境.....	218
五、結語	222
《參考文獻》	223
第十二章 「姐妹牽手來創業」套書讀後	
談政府婦女創業政策	225
一、前言	226
二、她（們）如何開始？	228
三、她（們）對政府的期許	232
四、政府的政策	233
《參考文獻》	236
第四部份 全球化婦女與經濟的新挑戰	
第十三章 性別概念的總體經濟政策	239
一、全球化婦女經濟地位的現況.....	240
二、婦女免於饑餓的社會福利？婦女經濟充權的經濟議題？	241
三、性別概念的總體經濟政策	242
四、反映性別預算（Gender Responsive Budgets，GRB）	244
五、小額信貸.....	247
六、結論	254
《參考文獻》	256



第一章

兩性工作平等制度的實質基礎： 解構社會文化和制度的性別隔離現象¹

¹ 原文載於《歐美兩性工作平等制度之比較》專書，頁191-220。台北：中央研究院歐美研究所。（1996年）。

一、前言

儘管許多國家的憲法明文規定，不分男女，其生存權、工作權與財產權，在法律上一律平等，不得給予不同的待遇。惟，男女兩性不平等現象普遍存在世界各國社會的各個層面，從經濟、政治、法律到社會層面，都是不爭的事實。以工作平等權為例，2008年，台灣工業及服務業女性平均薪資低於男性平均薪資11,000元²（主計處，2009）。長久以來，性別薪資的不平等³普遍存在各行業和職業的現象，多被歸因為性別職業或性別行業隔離所致，而性別職業或行業之隔離則源自兩性人力資本不盡相同，或女性自由選擇的結果。這樣的現象不僅存在台灣，也存在西方先進工業國家。

直到1951年，國際勞工組織通過男女同工同酬公約。聯合國又在1979年通過，消除對婦女一切形式歧視公約，詳盡規定各國應採取一切措施，祛除對婦女就業的歧視。自1979年以來，繼美、英二國以後，有許多國家，包括日本、韓國二個東亞國家陸續制定男女工作平等相關法令。自此以後，世界各國方才重視勞動市場的性別隔離，兩性在工作上不平等現象的研究。頓時，兩性在勞動市場的不平等現象，勞動市場的性別隔離現象，變成各國重要的政治與學術研究議題。兩性工作平等研究開始質疑，性別之職業隔離是否可以視為經濟市場理性化的結果？或是父權為保護女性，使勞動市場更為有效的結果？或者只是拒絕女性的社會正義等問題。

美國在聯合國頒布消除對婦女歧視公約以前，1963年即有同酬法（Equal Pay Act of 1963），卻在1972年通過平等就業機會法（Equal Employment Opportunity Act of 1972）後，平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission）對工作場所的歧視行為才有強制性的執行權力（McCann, 1994）。本文強調的是後者（詳見West and

² 主計處(2008)受雇員工薪資調查統計：2008年工業及服務業部門男性平均薪資49,065元，女性38,870元。

³ 英文性別有二個名詞，一為Sex，指生物的分類，稱生物性別；另一為Gender指社會文化、制度形塑的結果，稱社會性別。本文強調的是後者(詳見West and Zimmerman, 1991)。

Zimmerman, 1991) 針對勞動市場的性別隔離，做系列完整的探討，如 Reskin (1984)；Reskin and Hartmann (1986)；Treiman and Hartmann (1981)。

英國則在1980年代中期，同酬法修正後，才開始得以要求男女作相同的工作，應獲得同樣報酬。同酬法不但引發兩性在工作場所同工不同酬的問題，而且同工同酬直接質疑兩性在社會結構的依存關係，同時也質疑經濟市場的薪資標準訂定。基本上，同酬法的積極意義是提供性別職業隔離問題的實質基礎 (Walby, 1988)。

反觀台灣，台灣最早的男女工作平等法草案是由婦女新知基金會草擬，在1989年3月舉行第一次公聽會，期間歷經數個版本，及至2001年12月21日通過才正式實施，主要原因是資方氣焰高漲，反對聲浪很大。從1991年，工商建研會公布導致企業出走的十大惡法，男女工作平等法是其一。1993年，工商建研會政策建言書更提議全案刪除男女工作平等法（《工商時報》，1993）。當工商企業極力反對制定男女工作平等法，婦女團體、相關學者、以及部份立法委員仍繼續為推動男女工作平等法案以及其他相關法案的通過努力。

至於，政府部門的行政院勞工委員會，遲至1993年5月方才開始研擬性別工作平等法草案，內容包括性騷擾和陪產假等條款。繼勞委會著手研擬陪產假後，1993年、1994年，行政院人事局和考試院銓敘部達成共識：女性公務人員未婚生子亦得享有生育給付產假；男性公務人員將享有陪產假等（聯合報，1994）。政府連續的幾項相關政策，未必代表全力支持女性團體的主張，但至少反映政府部門意識到社會變遷，社會價值亦應改變，法令必須反應社會價值。然而，資方反對陪產假、育嬰假的態度不變，完全從經濟效益出發，主張陪產假、育嬰假會增加企業負擔，不利經濟發展，不應轉嫁在雇主，應由國家負擔。⁴

⁴ 2009年3月31日通過育嬰留職停薪津貼，並於5月實施。



但是，台灣勞動市場的性別不平等現象普遍存在，不只是性別隔離的現象，還有招僱及陞遷不平等、性騷擾、單身條款以及禁孕條款，都是當前台灣勞動市場的重要議題。現行的法令不是基本原則相互矛盾，則是罰則太低，不具效力。所以，一部完整的性別工作平等法的確有其必要。因為：法律本身不但具有強制性的功能，還有形塑意識型態，重新規範社會價值的功能。尤其西方勞動市場性別隔離研究指出，性別隔離毋寧說是男女兩性在家庭和經濟勞動市場最佳理性選擇的行為結果，倒不如說是文化和意識在社會結構形塑的結果（Bielby, 1991；Epstein, 1988），制度因素導致性別區隔（Roos and Reskin, 1984），也就是勞動市場的性別隔離為社會制度、規範乃至政策塑造的結果（Lorber and Farrell, 1991；Reskin, 1991）。因此，勞動市場的性別區隔不是勞動市場性別不平等的原因，而是勞動市場性別歧視的另一種形式。

性別（gender）是社會建構的概念始自晚近，過去社會學和其他社會科學在研究人類工作和行為，不是排除女性的角色，便是誤導女性的地位。我們知道的知識只是部份的，並不完全，家庭是女性的地方，家務是女性的天職，即是我們有限認知的一個例子。刻板印象的認知不但誤導女性的角色與地位，同時也誤導男性的角色與地位。因此，以性別二分人類本質成為男女兩性空間、特質和品質的區隔基礎。許多的研究援引此一基礎為模式，合理化兩性不平等現象，甚至協力製造兩性不平等的現象（Epstein, 1988:1）。

國內對兩性工作平等的議題，多著重法律層面，如法律條文的解釋和制定，立法多以保護母性為基本原則，鮮少從社會的層面探討，如兩性工作不平等現象的社會因素。雖然，學者對台灣勞動市場的隔離現象的相關研究不少（蔡淑鈴，1987；林忠正，1988；張晉芬，1991、1994）。但是，視勞動市場的性別區隔為社會文化與制度，乃至政策形塑的結果，探討台灣兩性工作不平等現象，進而提升兩性工作平等的論文較少見。



本文主要以研究文獻、行政院相關調查統計資料，以及報紙的報導，⁵從勞動市場的性別區隔現象為社會文化和社會制度性別化（gendered）結果觀點，剖析兩性工作不平等現象，澄清性別差異等於性別不平等的謎思，提供兩性工作平等制度實質基礎。

二、社會文化

主張性別隔離是社會文化制度、規範和政策的塑造物的學者，首先強調區分生物性的性別（sex）與社會性的性別（gender）。生物性的性別係因男、女之生物器官的分類；社會性的性別則是社會製造的（West and Zimmerman, 1991）。此一觀點和人類學者Margaret Mead（1963）的泛文化研究，主張兩性特質並不是完全由生理差別決定，絕大部份是由社會文化形塑的一致。張維安（1994）也說明，性別的不同多經由社會和文化的建構。部份學者，例如Epstein（1988:9）強調，性別的區隔是社會次序的基礎，也是標準的社會階層化。社會階層性別區隔，男性在較高的地位，可以合理化和繼續維持其既得利益。兩性差異（sex difference）透過社會化的過程，再製性別的區別（gender differentiation）。性別的區別再經由制度、組織性別化，即有性別隔離的現象（gender segregation）（Cockburn, 1985；Acker, 1991），勞動市場的性別隔離便是其中一種。以下我們分別從文化性別分類與性別標籤以及性別工作隔離，剖析社會文化如何建構性別區隔。

（一）文化性別分類與性別標籤

根據West和Zimmerman（1991），性別不是生物的屬性，而是人建構的，是社會環境互動過程的一項產物。凡人之生，由於其生物的性別，男、女便有一相對應適合男女行為模式的規範（gender-appropriate behavior），

⁵ 採用報紙相關報導，一者因為沒有相關研究，再者因為新聞是社會文化、社會價值最直接的反映。



此一適合男女行為模式即成為「人為的本質」，繼而成為性別隔離基礎。West和Zimmerman（1991:14）視性別為社會環境的特徵，既是合理化社會秩序的結果，也是正當化社會基本分工的方法。Goffman（1976）的性別角色（gender role）和性別展現（gender display），焦點即在強調男性與女性的角色行為，要與其性別展現相互對應。

Garfinkel（1967）的變性人個案研究，即是透過互動和結構互動形塑性別的最佳例子。Agnes原是個男孩，十七歲承襲女性的特質，幾年後施行變性手術，成為女人。變性前Agnes的生物屬性是男的，卻擁有女性的特質，二者是不協調的。因此，經過變性手術成為女性，性別角色與性別展現才符合社會文化的一致性和協調性，不致於怪怪的，此乃受性別角色社會化的影響。變性手術與其說是挑戰社會文化，倒不如說是為符合社會文化規範的行為。

性別分類與性別標籤是社會角色和地位取得的重要因素，文化和社會結構互動形成性別分類與性別標籤，特定的行為是特定性別的專屬，例如，文化指定男性或女性工作，係依傳統或意識型態。文化指派來自有權勢者或經由民俗的形式傳遞，任何一種形式都變成社會實踐的態樣（Epstein, 1988）。性別分類決定個人的選擇，而篩選的過程則透過守門人監管和控制。

人的行動係因文化的影響，性別角色社會化過程，使得兩性認同的社會價值和文化價值不同。不同的兩性社會價值和文化價值便是兩性選擇合適行為的指標，例如，男性化的工作適合男性，女性化的工作適合女性。雖然男性工作與女性工作也是兩性的選擇，但是此一選擇卻是文化規範使然，並非像新古典經濟學強調，人的行動是理性計算經濟利益的結果。換言之，性別隔離的主要決定因素並不在勞動市場本身，而是在社會文化結構中。

（二）性別工作隔離

性別分類形成性別的隔離，經由不同的頭銜或角色指派，可能是形體的，也可能是表徵的區隔。因此，勞動市場的性別隔離，一直被視為「傳